

これからの『正規の世界・非正規の世界』と 日本の労働市場について

神 林 龍

【神林】皆さん、こんにちは。ただいまご紹介に預かりました一橋大学の神林と申します。天気がこれから悪化するという予報ですが、その中で、いらっしゃってくださいましてどうもありがとうございます。

本日は、私が少し前に書きました「正規の世界・非正規の世界」という本で得られたメッセージをもとに、いまの労働市場あるいは労働政策をどのように考えるべきかについて、少々お話していきたいと考えています。

予め論点を2つほど出しておくとしたら、1つは皆さまお聞き及びかもしれませんが、「労使自治」という言葉が、私たち労働経済あるいは労働社会の中にはあります。労働者と使用者が自分たちのことを考えていくことを前提にしたルール作りが、この「労使自治」という言葉に集約されています。

日本の労働政策は、この労使自治を鍵にずっと展開してきたと考えることができるのですが、近年どのようになっているのかがポイントだろうというのが第1点。

第2点目は、そうではない、労使自治が及ばない世界はいったいどうなっているのかという点です。本には「正規の世界・非正規の世界」という題名を付けたのですが、実はその裏にあるキーワードは労使自治と呼ばれるものだとお考えください。

具体的には、この2つの問題意識を軸に、大きくいくつかの点についてお話をしたいと思います。予定しているのはこのような感じの順序です。

まず前半部分は、いわゆる日本的雇用慣行と呼ばれるものが、最近どのように変わってきているのかについて、データを使ってお話をしたいと思います。

私の本のデータは、当時は2007年までのものしか使えませんでした。出版された後、いろいろなところから書評をいただいたのですが、2009年

のリーマンショック前ならたしかにそうかもしれないけれども、いまは足元で全然違うことが起こっているのではないかというご批判を多くいただいています。ですから、もう少しデータを長く延ばして、私が本の中で言いたかったことが最近変わってきているのかどうかについて、ここでご紹介したいと思います。時間の関係もございますので全部を紹介するわけにはいきませんが、その中から主要な点を 2 つだけ申し上げたいと思います。

後で説明しますが、10 年残存率と呼ばれる数字が、最近どのように動いているのかというのが 1 つ。もう 1 つ、いわゆる非正社員が労働市場全体の中でどういう位置づけにあるのかというのが、2 つ目のポイントとお考えください。

最後、このような感じで日本的雇用慣行の最近の動向を見たところ、わかってきたことがいくつかあり、それをまとめたいと思います。そこで 1 つ強調したい点としまして、自営業と労働市場との関係があります。さらに言えば、足元、この関係をどのように構築するべきかについて、競争政策と労働政策というキーワードを出して、議論を展開していきたいと考えています。

以上が、きょう自分に与えられた 60 分のスケジュールとなりますのでよろしくお願いします。

ただ、せっかくこういう場所に來ましたので、本に書いていないことも少し話したいと思ひまして、最初は Tips のような感じですがけれども紹介したいと思ひます。

これは私が出版した本の表紙です。題名は「正規の世界・非正規の世界」、副題を「現代日本労働経済学の基本」にしてあります。これを出版したときに多くの方々から、変な題名であると言われました。経済学の本の題名としては、こういうのはまったく聞いたことがない、お前は社会学者なのかというようなことをよく言われました。ただこの題名、副題は、実は自分のオリジナルではまったくありません。自分が 1990 年に大学に入って、4 年間学部で学んだ中で、今思い返すと 20 年前ですがけれども、非常に影響を受けた本があります。その本からこれは全部いただいています。

まず尾高煌之助先生という方がいらっしやいまして、その方が 1993 年に出版した「職人の世界・工場の世界」という本があります。これは尾高先生が戦前、大正期から昭和期にかけて日本の工業がどんどん発展してくるときに、職

人の世界が工場の世界に変わってきたことを議論しようとした本です。結果としてこの本の中で何がわかったのかというと、職人の世界が工場の世界になったわけではなく、職人の世界はそのまま残り続けて新しく工場の世界が出てきたと。ですから、結果として「 」つきの二重構造が生まれたというのが、この本の言わんとしたことでした。

ただ、独立してこの本だけがあったわけではなくて、その数年前の 1987 年に斎藤修先生という方が「商家の世界・裏店の世界」という本をお書きになっています。この本は江戸時代のお話です。江戸時代の江戸と大阪を比べて、江戸が裏店の世界、大阪が商家の世界。彼は三井など大商人のことを研究しているのですが、商人を会社として見ると、会社の表に出てくる正社員と裏にしかいない非正社員というのは、すでに江戸時代からあったという解釈です。この人たちが、どういうキャリア形成をしていたのかということを研究したのがこの本です。これは非常に面白くて、この 2 冊の本を強烈に覚えています。

もう 1 点「開発経済学の基本問題」という、1990 年に石川滋先生という方がお書きになった本があります。今では「開発経済学」というのは、ある程度皆さんご存じのことだと思うのですが、当時 1990 年代、私が学部に入ったときに開発経済学という分野はほとんどありませんでした。この石川先生は開発経済学の草分けの 1 人として、当時言われていた経済が発展していくにしたがって、どのような経済構造が生まれていくのか。あるいはそこで「制度」と呼ばれるものが、どういう役割をもつのか。それが基本問題なのだということを提起した書がこれでした。

この 3 冊の本が、自分の中では非常に印象に残ってしまっていて、私の本棚にずっとあるのですが、今回私が単著を出すときに、題名をどうしようかとかなり悩み、結果としてこの 3 冊の本からパクらせていただいたというわけです。結果としてですが、このお三方は実は私がいる一橋大学経済研究所の先輩にあたります。これは私もまったく知らなかったのです。

私はずっと一橋大学とは無縁に過ごしてきた人間なのですが、再就職というか転職をした後、いろいろ自分のやってきたことを考えてみると、実は一橋大学経済研究所の大先輩方のこういう流れの中で自分がいるのかと、つい数年前にわかったというようにお考えください。

ですから、私はそろそろ 50 に届くかという年齢なのですが、この本を書い

でいちばん印象に残っているのが「学統」という言葉です。

私たち研究者は、自由にいろいろな研究をしているように見えていますが、多くの部分は先輩方の遺産というか資産に乗っかって研究しているということがよくわかりました。ですから、成城大学もこういう経済研究所を作って、先輩方と現役の人たちがいろいろな意見交換をする場を維持しているというのは、とても意義深いことだと思います。

私たち現役の研究者は、世代間の繋がりを前提にして初めて研究ができるのだということが、非常によくわかったというのがこの執筆過程でした。ですから、そのようにして自分なりにはちゃんと書いた本だということを、まずはアピールしておきたいと思います。

あとは着々と本の中で何が書いてあるかをまとめ、それが最近どうなっているのか、話を進めていきたいと思います。

本自体は結構長い本なのですが、その中で私がきちんと示したかったことは、ほぼこの 3 つに集約されます。

1 点目は、皆さんも言葉だけのご存知かと思います。「いわゆる日本の雇用慣行はすでに崩れ去った」というような意見が非常に多いのですけれども、データを見る限り少なくともコアな部分は崩れていないということがわかったということです。

第 2 点目は、先ほど立川先生がおっしゃいましたように非正社員が増加していると。それは誰もがよく見る光景だと思います。しかし、1 点目で言いましたように、日本の雇用慣行のコアな部分は残っている。でも非正社員が増えている。これは矛盾するのではないかと考えられるのですが、実はデータ上はまったく矛盾しない。なぜかという、自営業や家族従業者と呼ばれるインフォーマルな人たちが、減少しているからだということになります。

ですから、これは本の中でもはっきり申し上げているのですが、「非正社員が増加した」という命題の対偶をとると、「減少したのは正社員である」ということになるのですが、これは実は正しくないということがよくわかったということです。つまり、非正社員と代替関係に置かれていたのは自営業なのではないかということが、ここから出てきます。

ではなぜこのようなことが起こったのだろうかということで、3 点目の議論をしているのです。それはいちばん最初に申し上げました、労使自治の原則と

呼ばれるものが、私たちの労働市場には色濃く残っている。これがおそらく 1 つの原因だろうと類推しているのが 3 点目です。きょうは 1 点目と 2 点目に関してのデータを、紹介したいと思います。

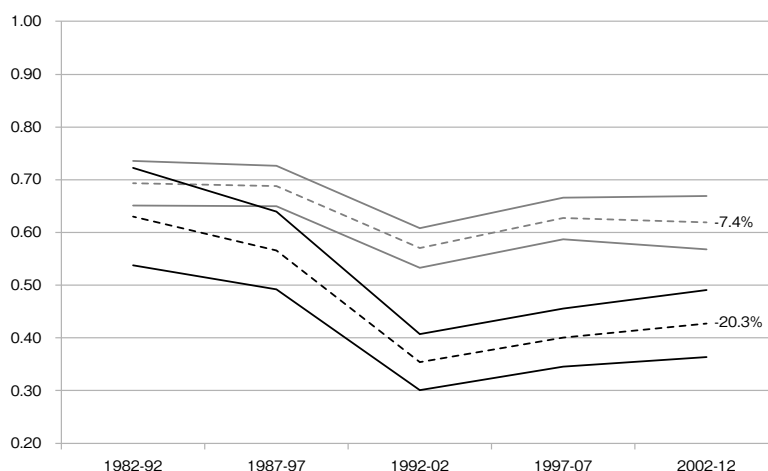
繰り返しになりますが、1 点目は、本の中では 2007 年までのデータしか使っていませんでした。ですから、2009 年のリーマンショック以降、あるいは 2011 年の大震災以降の日本の労働市場は大きく変わったとおっしゃる方がいまして、では私のこの命題、少なくともコアな部分は残存しているというのは、最近どのように動いているのだろうかというのを見てあげようと思います。

1 つ、詳しく説明をいたします。典型的には 10 年残存率と呼ばれる数字を使います。この図を見てください。初期時点で勤続 5 年以上と書いてあるものです。

この図はある一時点を取って、そこから 10 年間ずっと同じ企業に勤め続ける確率はどれくらいかという計算をしたものです。この図表 1 自体は初期時点で勤続 5 年以上と書いていますので、計測を始める時点ですでに 5 年以上、その企業に勤めている人たちだけをピックアップします。新人さんは計算しません。その人たちが、10 年後同じ企業に勤め続ける確率を、データから推定したものです。

さらに、いちばん左側に 1982 年から 92 年と書いてあります。表頭に初期

図表 1
加藤・神林 (2016) 図 7
初期時点で勤続五年以上の大卒十年残存率の推移 (拡大図)
パネル A: 初期時点 25~29 歳



時点で 25 歳から 29 歳、さらに大卒と書いています。薄いのが男性、濃いのが女性です。つまり 1982 年の時点で、大卒の 25 歳から 29 歳だった男性、その勤続 5 年以上だった男性がさらに 10 年後同じ企業に勤め続ける確率はここだというのが、この表の見方です。7 割弱という数字が出てきて、この幅はいわゆる信頼区間と呼ばれるものなので、大体このぐらいと見てください。大卒者で、25 歳から 29 歳の時点で勤続 5 年ということなので、生え抜きではない人たちも少し入っていますけれども、第 2 新卒者くらいまでしか入っていない、そういう人たちの集団です。

そういう集団が、82 年から 92 年の間にずっと同じ企業に勤める確率は大体 7 割くらいではないかと読みます。7・5・3 と呼ばれる数字を皆さん聞いたことがあると思いますが、大卒者で 3 年間の離職率は 3 割くらいと、雇用保険からの数字としてよく言われているのですが、まさにそれが出てきていることがおわかりと思います。

これを、時代をずらしていく。5 年ごとにずらしていったって、若い人たちを対象にして再計算をどんどんしていきます。次のポイントは 87 年の段階で 25 歳から 29 歳だった人たちが、10 年間で生き残る確率は 7 割くらいでしたと読めます。ですから、次の次の世代と最初の世代を比べると、15 年若くなっていて、それぞれの世代の 20 代後半からの 10 年残存率を比較していると考えてください。

これが 25 歳から 29 歳の大卒者です。本の中では 2007 年までのデータしか使っていませんでしたので、ここまでしか示していなかったのですが、2012 年まで延ばしてもう一世代若い世代を取ってみるとどうなるかということ、こうなります。

さて、全体を眺めると何がわかるでしょうか。25 歳から 29 歳という若い世代を取ってみると、10 年間ずっと企業に居残る確率は世代を経るに従って若干下がっているように見えるかもしれませんが、しかし、バブルがはじけたときに若干下がりますが、その後は一定を保っているのがわかります。かついちばん重要なのは、2007 年までのデータを使った図と 2012 年まで延ばした図はほとんど変わらないということです。

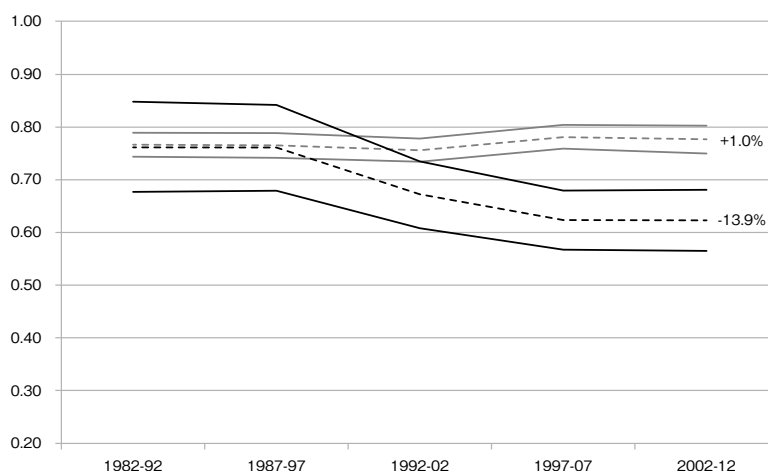
この点がもっと如実に表れるのがもう 1 つ年上の世代です。初期時点で 30 歳から 34 歳だった人。さきほどと比べると少し年上になります。すでに 30

歳で勤続5年ということなので、25歳くらいに会社に入ったというのがいけばんぎりぎりのタイミングです。もちろん新卒で入ってずっとそこにいるという人たちも含まれます。そういう人たちが40歳から44歳になるまで、その会社にずっと勤め続ける確率が8割に近いということがわかります。この数字は、実はほとんど変わっていません。バブルがはじけようとリーマンショックが来ようと大震災が来ようと、大卒30歳から34歳勤続5年以上という男性の、まさに職場のコアになる人たちの残存率は、一切変わっていないということがよくわかると思います。ただ、この図で女性に関してはバブルの時にガクッと落ちているというのがわかります。

もう少し上の世代、35歳から39歳についてもまったく同様です。特に男性に関しては、8割ぐらいの残存率がずっと続いているということになります。ですから、20年残存率は計算していませんけれども8割×8割で大体64%ぐらい。30歳から50歳までずっと勤続し続ける人たちというのは、大体64%ぐらいの人達だと考えてください。ただ、初期時点で7割になっていますから、さらかけると40%ぐらい。一般に日本の長期雇用慣行にカバーされている人口は30%から40%と言われているから、ちょうどそういう数字になるのがわかると思います。

こちらがもう少し上の40歳から44歳ですが、やはり同じような傾向があ

図表 2
加藤・神林 (2016) 図 7
初期時点で勤続五年以上の大卒十年残存率の推移（拡大図）
パネル B：初期時点30～34歳



るということになります。

いままでの 4 つのパネルを並べてみると、大体このような感じになります。細かいのでわかりにくいと思いますが、大体の傾向がわかればそれでかまわないと思います。

つまりいちばん言いたいことは、2007 年までのデータを使った私が本の中

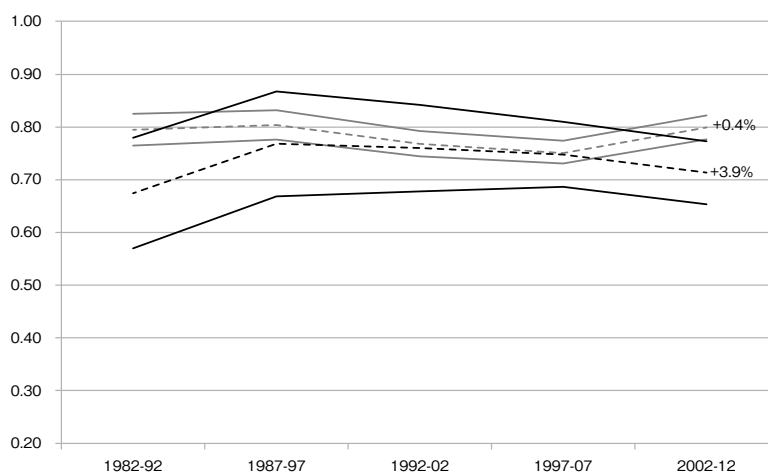
図表 3

加藤・神林 (2016) 図 7
初期時点で勤続五年以上の大卒十年残存率の推移 (拡大図)
パネル C : 初期時点35~39歳



図表 4

加藤・神林 (2016) 図 7
初期時点で勤続五年以上の大卒十年残存率の推移 (拡大図)
パネル D : 初期時点40~44歳



で書いた傾向は、2012 年まで延ばしてもまったく変化がないと考えたほうが良いということです。ですから、本の中で主張したことは、基本的には最近まで当てはめることができるのではないかとというのが、ここで強調したい 1 点目です。

ただ、実はもう少し強調すべきだったのですが、全部が全部安定しているわけではないということも、これを見てわかります。大卒の男性は確かに安定している。特に 30 歳以上の、本当に社会の根幹を背負っていくという人達は安定しているというのはわかります。ただ、不安定になっている人達が大きく 2 つあって、1 つは女性、もう 1 つは若年です。実は日本的雇用慣行というのはもともとコアの人しか対象ではなかったと主張する人達もいるので、女性や若年が不安定になったことから、直接日本的雇用慣行が揺らいだと言うのは、もしかすると言い過ぎかもしれませんが、自分なりの解釈はつけておきたいと思います。

1 つあり得るシナリオは、日本的雇用慣行は、バブル期まで高度成長からずっと拡大してきている。その中に女性も含めよう、あるいはパートさんも含めようということで、拡大の一途をたどってきたのですが、バブルがはじけたときに維持できなくなって、女性は実はコアではないと切り落した。そのようなシナリオを、この裏に垣間見ることができるのではないかとというのが、自分の解釈です。

ただ逆に言えば、大卒の壮年・中年だけをコアだとみなせば、日本における長期雇用慣行というのは、ちょっと過激な言葉を使うと、微動だにしていないというのが事実だということがわかると思います。これが 1 つ主張したいことです。

非常にカリカチュアライズして言えば、日本の正社員は実はあまり変化がないということがわかると思います。80 年代ですから、この研究所が活動を始めてちょっと後くらいでしょうか。ですから、この研究所の歴史とともに日本の正社員は安定していると言うことができるのではないかと思います。

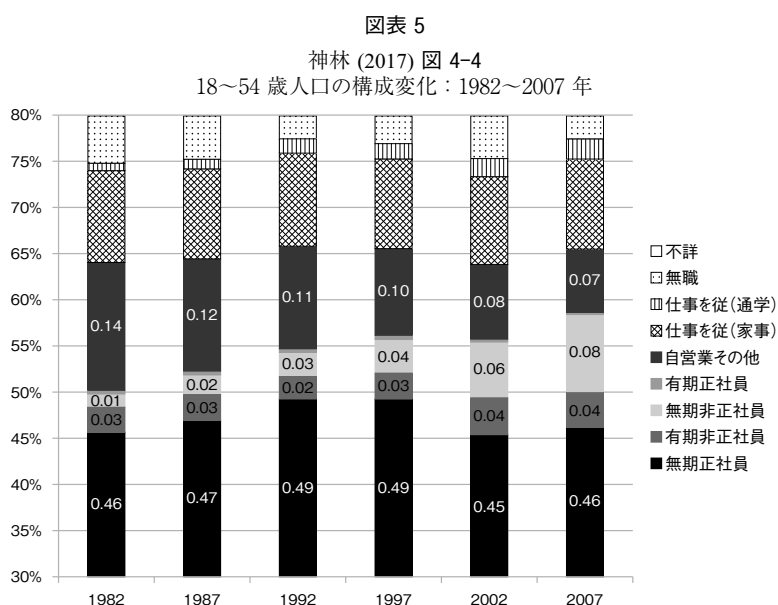
正社員は安定していると考えたら、ではなぜ非正社員は増えたのかという疑問に突き当たります。逆に言えば、非正社員が増えたときに皆さんだけではなくてマスコミの人達、研究者も含まれるのですけれども、多くの人達が想定していたのは、非正社員が増えたので正社員が減ったということです。だから労

働世界全体が不安定になったのだ、これを何とかしなければいけないというように、議論が流れていったというのが事実だと思います。ただ、この考え方は実は正しくないということを本の中では説明しています。

これは本の中から取ってきた図そのもので、少しわかりにくいのですが、1982 年から 2007 年にかけて 18 歳から 54 歳の現役世代をピックアップしています。80 年代は定年が 55 歳だった時期ですので、現役世代を 54 歳までで切っています。現役世代の人口全体に対して、正社員の人達がどれくらいの割合を取っていたのかというのを示したのが一番濃い帯です。

これを見ると、1982 年時点で正社員の人達は人口に対して 46%でした。それに対して 2007 年では、46%の人たちが正社員です。バブルのときに 3 ポイントくらいパッ上がって、バブルがはじけたときにパッと下がるのですが、基本的にはこの 46%前後というのがベースラインになって、非常に安定的に推移しているというのがわかります。これは先ほどの、長期雇用というのが安定していることと表裏一体になっている現象でもあります。

もう 1 つ、非正社員はこの図の中でどれを示しているのかというと、少し薄い枠と薄い枠です。ただここで少し説明を加えないといけませんが、日本では非正社員の定義が数多くあります。いろいろな定義があるのです。



定義は大きく 3 つに分かれます。1 つは、労働時間が短い人たち。もう 1 つは、有期契約を結んでいる人たち。3 つ目が、正社員と言われていない人たち。これを非正社員と考える。図の中の 2 つの非正社員の違いは、2 つとも職場では正社員と呼ばれていない人たちです。ただ、その人たちの中で薄い枠の人達は雇用契約の期間が無期です。有期契約ではないけれど、正社員とは言われていない人達です。濃い枠は、有期契約で正社員と呼ばれていない人たちです。ですから、これを合わせて非正社員になるのですが、増えているのはどこかというところと明らかに薄いところで、契約期間が有期ではないのだけれども正社員と呼ばれていない人達です。こう説明すると、そんな人達がいるわけないというコメントをいただきます。とくに、一部上場の製造業や非常に「いいところ」の会社に勤めていた方、労働問題をよく知らない研究者は、そのような矛盾した存在はないのではないかとおっしゃいます。労働法の先生で、「それは統計の間違いだ」とおっしゃる方もいらっしゃいます。

しかし、例えば流通業界などを見てみると、優秀なパートリーダーの人達は、非正社員なのですが契約期間は無期です。契約期間はありません。そういうパートさん達をうまく戦力化しているところは、契約期間が無期だというところがけっこうあります。そういう例を知っていると、この数字はけっこうリーゾナブルなのかなとも考えることができます。

ただ、今日の話の中で重要なのは、非正社員と呼ばれる人達は圧倒的に増えていることもまた事実だということです。1982 年の段階で 1 + 3 で 4 ポイント。それが 2007 年には 8 + 4 で 12 ポイント、4 から 12 に 3 倍増になっていることがわかります。確かに非正社員は増えている。これは厳然たる統計的事実です。

ところが正社員は減っていない。では何が起きているのかというと、自営業の人達が減っているのがわかると思います。これがこの本の中で言いたかった 2 番目になります。

報道等々で非正社員が 30%を超えた、40%を超えたとかいうような数字が出てくるのを皆さん覚えておいでと思いますが、実はそこにトリックがあって、雇用契約を持っている人達を母数として計算されたシェアなのです。総務省がその数字を出しているからという理由なのかもしれませんが、マスコミはそれをそのまま報道しています。当たり前ですが、雇用契約を持っている人だけを

見ると、非正社員と正社員は論理的に背反なので、確かに非正社員の割合は増え、正社員の割合は減っています。しかし、人口比でみると景色はまったく違うのです。

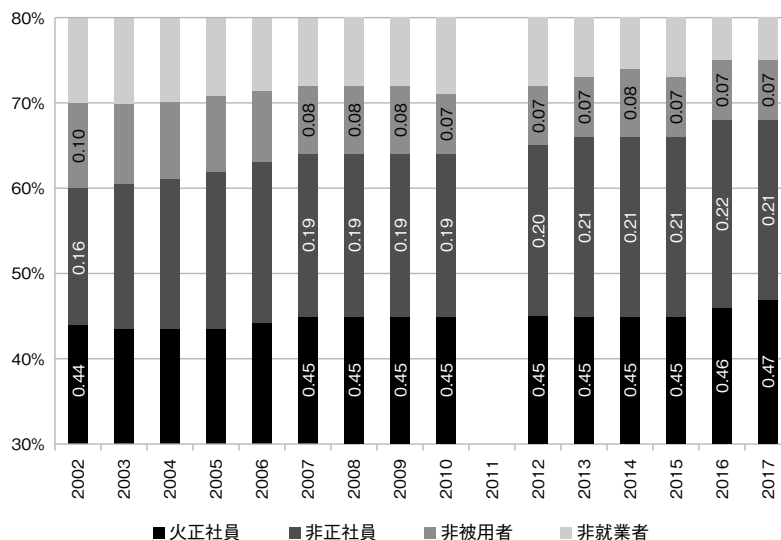
そもそも 1980 年代からの日本の労働市場の変化の根底として、雇用契約を持っている人が、ずっと継続して増加し続けてきたということが重要なポイントになっています。この点が少子高齢化や人口減少という言葉といっしょになると、一見かなり矛盾するので、認識していない方々が多くいらっしゃいます。雇用契約を結んで働いている人達は、この四半世紀で 1 千万人増えているのです。人口が一定であるにも関わらず、雇用契約結んでいる人が 20% から 30% 増えたのです。それが 1 つの大きなポイントになります。

少しわき道にそれますが、雇用契約はどこの役所が所管しているのかというと労働省。いまは厚生労働省ですけども。労働省の人員は増えていません。少子高齢化と言われて、役所はもうやることがないだろうと定員を削減されています。しかし、厚生労働省が管轄するべき労働契約を結んでいる人は、実は 2 割から 3 割増えているのです。これが現実です。

そうなると、労働世界はもちろん一枚岩ではないということがわかると思います。自営業の世界もあれば、働いていない人達もいる。けれどいちばん大き

図表 6

就業者に占める比率 (15~54 歳)
『労働力調査』詳細集計年平均値



な変化は、雇用契約と呼ばれるものを結ぶ人達が安定的に増え続けているということだったのです。さらに言えば、これは 54 歳で人口を切っています。70 歳まで引き延ばすと何が起こるのかというと、当然ながら引退する人が減って、第 2 の人生を嘱託とかで働くという人達が増えてくる。こういうところでも、また雇用契約を結んでいる人達が増えているのです。

ですから、集計対象者に高齢者を含めると、雇用契約を結んでいる人達の増加はもっと大きくなります。労働世界の中で雇用契約と呼ばれるものが持っているプレゼンスが、30 年前と比べるとかなり違ってきているというのが、1 つの大きなメッセージであるとお考えください。

さて、この傾向が最近何か変わっているのかを示したいのですけれども、本の中で扱っている就業構造基本調査の調査票が、2012 年、2017 年と連続して変わっていきまして、相互比較することができなくなっていました。ですから、ここでは労働力調査と呼ばれる別の統計に材料をスイッチして、似たような集計表を作ってみました。ここが正社員と呼ばれる人たちのシェアです。これが 2010 年から直近はどのようなになっているのかというと、ほとんど変わらない。もしくは最近の傾向としては微増という傾向がみられるのがわかります。非正社員も増えているけれども、自営業がやはり減っている。その傾向は直近、足元を見てもまったく変わっていません。

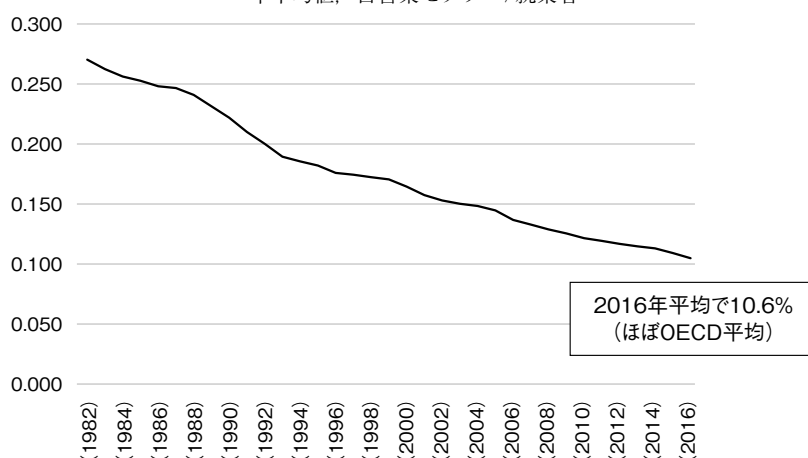
これをもう少し長期的に見るために、自営業比率だけを見てみました。これが非常に典型的な事例といえますか数字なのですが、先ほどの図ではちょっとわかりにくかったと思いますが、1982 年の段階で、日本の就業者の中で自営業が占める割合は 25%を超えていました。「これは農業だろう」とすぐに言われる方もいらっしゃるのですけれど、1982 年の段階ではすでに農業は大きくシェアを落としています。ですから、農業セクターの縮小はここでは関係ありません。

それであるにも関わらず、80 年代初頭において 25%を占めていた自営業の人たちがずっと減って、現在 10%くらいまで来ています。何が起ころうと常に一方的に自営業が減り続けているというのが、日本の労働市場を考える上での 1 つの基底要因になるとお考えください。

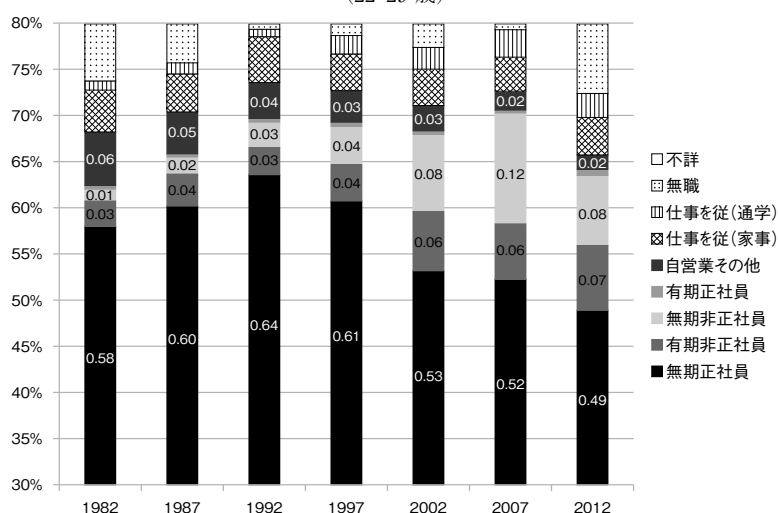
そしてその傾向は、少なくとも 2016 年、2017 年までは維持されていたと考えることができます。ただ、図はここで持ってきていないのですが、言ってお

いた方がよいことがありまして、この自営業比率の低下が、どこまで行くのかということについてはよくわかりません。自営業比率の「底」を知っている人は誰もいないのですけれども、OECD 各国の平均的な自営業の割合は大体 10% くらいというのが、もしかしたら参考になるかもしれません。ですから、日本は OECD 平均ぐらいのところによく落ちてきている。逆に言うと、

図表 7
『労働力調査』
年平均値、自営業セクター/就業者



図表 8
加藤・神林 (2016) 図 4 パネル C
(22-29 歳)



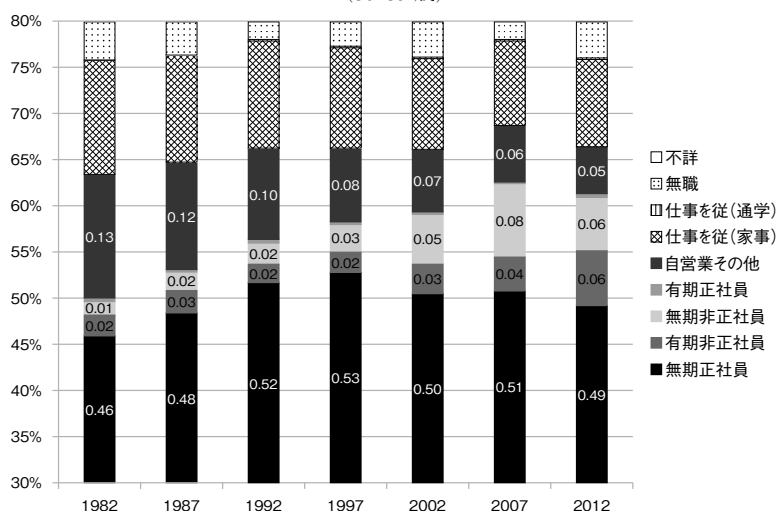
これ以上下がることがないかもしれないということは、おわかりになると思います。

先ほどの話、「非正社員が増えています、けれど正社員は減っていません、では減ったのはどこか、自営業です」という話に付け足してみると、自営業のシェアはもう 10% まで来てカツカツになってしまっています。これ以上減る余地はありませんという解釈も成り立つように思えます。そうすると何が起こるのか。「人手不足」です。ですから、この本の中でははっきりとは書いていないのですが、日本の労働市場は、2016 年、2017 年になって初めて人手不足が起こったと考えることができるのではないかということも、実は暗黙のうちに示そうとしていました。この点については、はっきりとしたエビデンスがまだありませんので何とも言えないのですが、ちょっと考えてみると面白いかなと思います。

この点でも、若年層がどうなっているのかを見てみると、実はけっこう大きな違いが出てきています。先ほどの正社員と非正社員と自営業と分けた図表 5 を、22 歳から 29 歳だけに限って書き直したのが図表 8 です。これを見ると一目瞭然なのですが、1997 年時点では、22 歳から 29 歳の人たちの正社員の比率は 60% を超えていました。これが今 49% となっています。ですから、若

図表 9

加藤・神林 (2016) 図 4 パネル F
(30-39 歳)



年層において正社員は減少しているのかもしれないという理解といたしますか傾向というのは、あながち間違いではありません。これを 30 歳から 39 歳と比べると一目瞭然です。

30 歳から 39 歳では、正社員の比率はほとんど変わっていない。1980 年代に比べるとむしろ高いぐらいなのですが、22 歳から 29 歳ではそれは落ちてきている。ですから、この若年層については労働市場がなにか変容しているということは、否定すべきではないだろうということがわかります。

ただ、ここで 1 つポイントになるのが、ではこの正社員の比率は、その世代の人たちが長じた後、10 年後どのようなようになったのかという点です。

1982 年に 22 歳から 29 歳だった人々の正社員比率は 58%でした。この世代が 10 年後、30 歳から 39 歳になったときの正社員比率はどれぐらいかというと 52%です。当然のことながら時間が経過するに従って正社員は削られていくわけですね。それが世代が若くなるにつれてどのように変化したのかを、単に示したのが図表 10 です。

これを見ると、1997 年から 2002 年にかけてガタンと落ちているのがわかります。それが先ほどお見せした図の、大きく落ちているところを示しているわけなのですが、その人たちが 10 年後どういう数字をとっているかという、実は前の世代とあまり変わらないのです。ここがけっこう興味深いところで、30 歳以降を日本の労働市場のコアだとみれば、コアの比率は世代に関わらずあまり大きく動いていないのです。エントリーレベルである 20 歳代は、非常に大きな変化を被っているが、コアである 30 歳代は余り変わっていない。わかりやすい表になっているのかなと思います。

これをもう少しビビットに見せるために、男性と女性で分けてみました。ま

図表 10

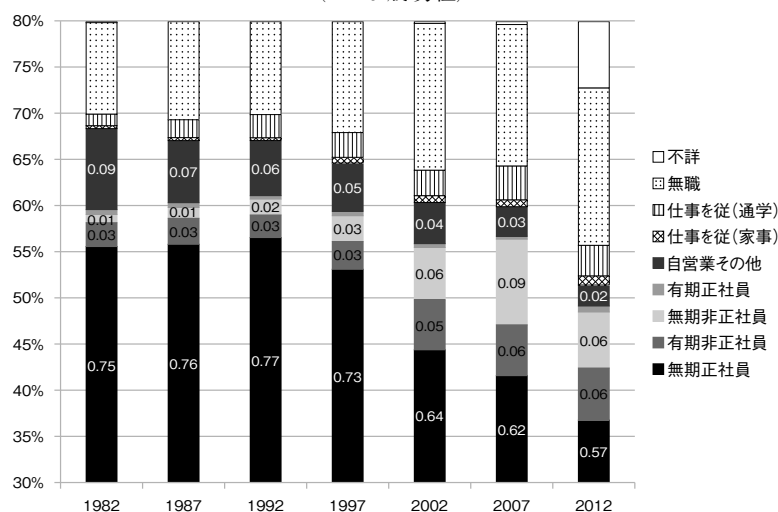
男女計			
1982年	58	⇒ 10年後30～39歳の時	52
1987年	60		53
1992年	64		50
1997年	61		51
2002年	53		49
2007年	52		

ずこれが、22 歳から 29 歳の男性です。正社員の比率が 70%を超えていたのが 57%，20 ポイントも下がってしまっています。

しかし、女性を見ると実はこういう図が出てきます（図表 12）。女性の直近の若い世代の正社員比率は 40%ちょっとなのですが、実はこの 40%ちょっと

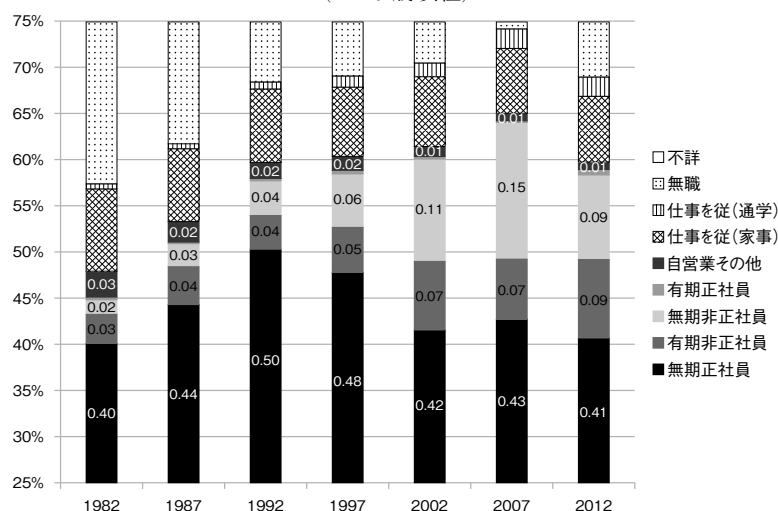
図表 11

加藤・神林 (2016) 図 4 パネル A
(22-29 歳 男性)



図表 12

加藤・神林 (2016) 図 4 パネル B
(22-29 歳 女性)

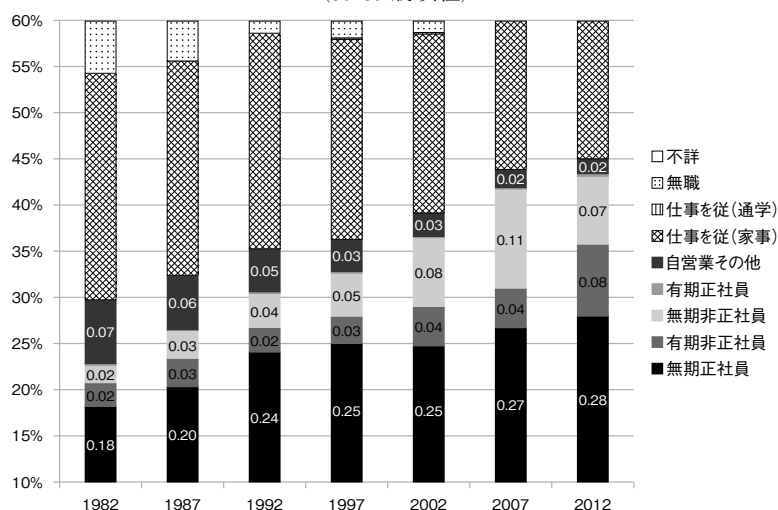


という水準は、1982 年よりも高いぐらいということがわかります。男性は大きく下がっているのですが、女性は 1 回上がってまた戻っているというように考えることができます。

この 1 つ上の、30 歳から 39 歳の女性に関しては、実は正社員比率は淡々

図表 13

加藤・神林 (2016) 図 4 パネル E
(30-39 歳 女性)



図表 14

男性

1982年	75	79
1987年	76	80
1992年	77	76
1997年	73	75
2002年	64	70
2007年	62	

に22～29歳だった人々の正社員比率

⇒

10年後30～39歳の時

女性

1982年	40	24
1987年	44	25
1992年	50	25
1997年	48	27
2002年	42	28
2007年	43	

に22～29歳だった人々の正社員比率

⇒

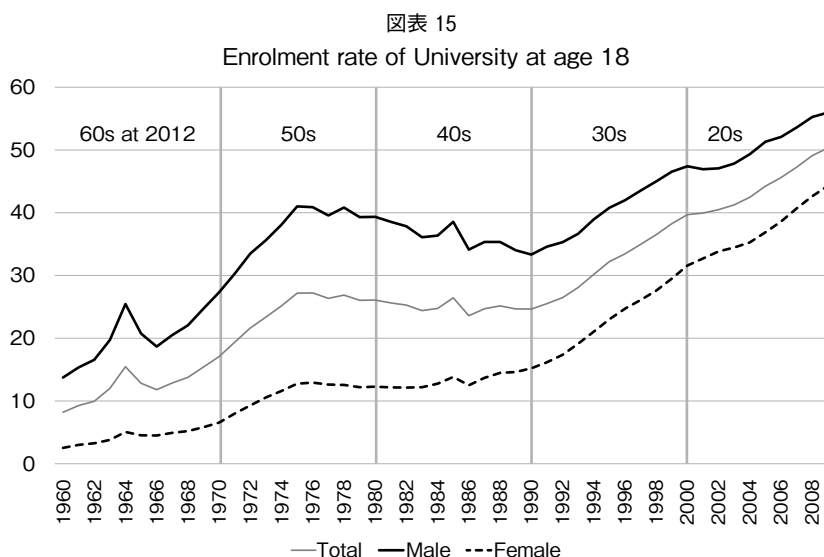
10年後30～39歳の時

と上がってきています。これがいわゆる女性の社会進出と呼ばれるものです。先ほどの正社員比率の10年間の推移をコーホート別で見ると、図表14のようになります。まず、女性は、正社員比率が男性に比べるとおしなべて低い。しかし、10年後の値をコーホートごとに見てみると、女性の正社員比率は、やはり時代が下るにつれて増えているのです。氷河期世代であろうと何であろうと、淡々と増えているというのが、女性の正社員の位置ということになります。

一方、男性のほうはどうかというと、一時期80%ぐらいあったのが70%ぐらいに減っているのです。減っていることは間違いありません。しかし、その減り方は、先ほどの例から見えますように、30歳以降の正社員の比率ではそう大きくは変化していないのです。

まとめて言うと、若年層について考慮するべき点、いまは氷河期世代ということで政策サイドがかなり注目をして、労働政策を打とうしていますが、氷河期世代だけが被害をこうむっているわけでも、ミゼラブルな状況に陥っているわけでもない、考えるべきではないかというのがわかってきます。

あともう1つは、時間の関係でさらっといきますけれども、氷河期世代以降、第二次ベビーブーマーは、大学進学率がかなり急激に上昇した時期にあたります。



これは皆さんあまり実感できているかどうかかわからないのですが、この真ん中の線が、18 歳人口に占める大学進学者の割合です。大学教育者はこの数字がどれだけ上がっていくかが、自分のところに来るお客さんの数を決めますので、おそらくかなり厳密に見ていると思いますが、この割合は 90 年代から大きく上がっているというのがわかります。

第二次ベビーブーマーは、大体この辺りがピークです。ですから、人口自体はこれから先は減っていくのですが、それにつれて大学進学率は上昇していきますので、結果として、大学に入学する人の数は減っていないというのが、現状まで来ているものということがあり得ます。それがいったい何を意味しているのか。人口は減っているけれども、大学に来る人の数は一定ということになると、上から順番に大学に行くと単純に考えると、大学に行くか行かないかという閾値、あるいは境界はどんどん下がっていくということになります。

私の後輩などにもよく言うのですが、私のときには、コーホート人口は 200 万人いました。いまの人たちは 100 万人くらいしかいません。でも、東大の定員は変わっていないのです。ということは、上から順番に東大に入っていくというように考えると、昔に比べるといまは 2 倍入りやすい。単純計算で言うと、そう言えるということになります。

ですから、実はコーホート人口が減ってきているにも関わらず大学進学率が増えているということは、大卒者と高卒者の間の力関係が変わっているように見えます。その変わり方は、以前だったら大学に進学していない人がどんどん大卒に行く、大卒と高卒の区別がつきにくくなっているという変化で説明できます。若年層で非正規雇用の割合が増えるという現象の裏で、進学行動の変化も無視できないということは強調しておきたいと思います。

ここで 3 番目のポイントとしまして、ここまでいろいろ景気が悪くなったり、いわゆる構造改革、あるいは規制緩和ということが言われていながら、正社員の世界がどうしてそこまで強固だったのかということ、私自身がそこに労使自治の原則というのを理由として求めています。ここは労働法の先生と見解があまり一致しないところで、自分は正しいと信じているのですが、あまりもとにも取り扱ってくれていないところなのです。

日本の労働法で二大法理として、解雇権濫用法理と就業規則不利益変更法理があるのは、少し会社に携わった方だったらおわかりになるかと思います。解

図表 16

神林 (2017) 第 5 章で取り上げた論点
法制度の解釈

・ **解雇権濫用法理**

- ・ 被解雇者に「不公平な解雇」という誤解を生じさせないために、労使コミュニケーションを回復させることを通じて紛争解決を導く法規範

・ **就業規則不利益変更法理**

- ・ 労働条件の集团的・柔軟な変更を可能にする法規範（名目賃金の下
方硬直性がみられないという日本の労働市場の特徴と合致）

労使自治による二者間関係によって労働関係を構築していく制度的志向性が根強く存在していることが、現在の労働市場の基礎条件を形成している。

雇権濫用法理というのは、日本の解雇を規制している。ですから「解雇規制だ」と大声で言う人たちは、この雇権濫用法理をなくせと言っているのとはほぼ同義になるわけですが、ともかく、こういういわゆる判例法理が労働市場のルールを形作ってきたと、ここまでは合意できると思います。

ここで、どのようにこの 2 つの法理が機能していたのかということに関しては、私はオーソドックスな労働法の先生と少し異なった意見を持っています。私は、この 2 つの法理が意図していたのは、とにかく労使で話し合っただけで会社のルールを作ってくださいということだったと考えています。解雇するのであれば、きちんと労使で話し合っただけで、誰をどのように解雇するかをちゃんと話し合ってください、就業規則を変更する、例えば賃金を変えるのであれば、労働者と使用者の間でちゃんと話し合っただけで、それを実行してくださいというような形で、社会的な規範を作ってきたのだらうというのが、私の解釈です。この点は、いわゆる労使関係論と呼ばれる学問をやってきた人たちとは非常に親和的なのですが、労働経済学の中で解雇規制を議論するときにこういう話をする人はほぼ私だけなのは何とも頼りないところです。解雇規制といえば、解雇するときにお金をいくら積まないといけなくて、その金額が高いと解雇規制が強い、安いと解雇規制が弱いと定義するのが、経済学の世界では常識です。ただ、日本の解雇規制というのはそういう話ではないというのが、この本の中で主張したかったことなのです。

有名な裁判例の背後で、いったいどういうことが起こっていたのかを丹念に調べていますので、時間があればこの辺はいろいろ事例を挙げることもできるのですが、ちょっと時間がないですね。

ともかく、この労使自治の原則、つまり何か紛争が起こりそうなときはまず話し合えという原則、あるいは何かイレギュラーなことがあったときにはまず話し合えという原則、職場のルールをどうするかというときにはまずは話し合えという原則が、労使自治と呼ばれるものの原則です。

それを裁判所も後押ししてきた。つまり裁判所は「自分のところに来る前に話し合いましたか」ということを審査するわけです。「まったく話し合っていない」「お前らを解雇します。以上、終わり」ということであったり、あるいは、労使の話し合いが形式的なものだけだったり、あるいは、ある特定の集団を話し合いの場所から排除しているというようなときには、「いや、そういうことはやめて、スタートポイントに戻ってちゃんと話し合いなさい」ということで、解雇無効になるのですけれども、「きちんと話し合っています。手続きを踏んでいます」ということであれば、「それはそれで仕方ありませんね」というようなことを、裁判所は決めていたのだらうというのが、自分自身の解釈です。

ここから先が最後のポイントになります。いままえ、正社員の世界はけっこうはっきり安定してきていると言いました。そして非正社員の世界はどんどん広がっていると言いました。けれども、この労使自治の原則がうまく動いているのは、おそらく正社員の世界だけです。非正社員の世界は「雇用契約を結んでいるので、労使自治の原則を通してください」と裁判所も言いますし、労働法の教科書にもそう書いてあるのですけれども、実際のところ労使自治が動いているかは心元ありません。そうだとすれば、それをどのように動かしていくのかという点が、これから先、日本の労働市場で求められることだろうと思います。

そこで最後に 1 つ、これは応用問題の類に入りますが、提起したい問題点があります。それは、もう少し、労働市場の縁（フチ）を考えてみると、面白い現象（面白いと言ってしまうとちょっと失礼なのですが）がいま起こってきています。

もう少し具体的に話をしましょう。兼業禁止規定と呼ばれるものがあります。

図表 17

Ex.) 兼業制限に関する下級審の判断

「私企業の労働者は一般的には兼業は禁止されておらず、その制限禁止は就業規則等の具体的定めによることになるが、労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。しかしながら、労働者がその自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは次の労働日における誠実な労働提供のための基礎的条件をなすものであるから、使用者としても関心を持たざるを得ず、また兼業の内容によっては企業の経営秩序を侵害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障や企業秩序への影響を考慮したうえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいいがた」い。

小川建設事件[東京地決昭和57/11/19 労民集v.33, n.6, p.1028]。

「副業を認めましょう」ということで、最近、厚生労働省が就業規則のモデルを改正したというようなニュースが流れました。皆さんもご承知のことと思いますが、実際に兼業をおやりになっている方も大勢いるのではないかと思います。兼業が認められるのかについて、日本ではやはり議論がありました。

図表 17 は「小川建設事件」という事件の判決を引用したものです。いろいろ書いてあるのですが、ポイントとしては2点あります。1点目は「就業時間外は本来自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは特別な場合を除き合理性を欠く」というように言っているのです。

ですから、雇用契約の守備範囲というのはあくまでも就業規則、就業時間の中だということを言っています。ところがそう言っておきながら、「しかしながら」ということでずらずらと書いてきて、「労務提供上の支障や、企業秩序への影響を考慮した上での、会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいいがた」というように書いています。

つまり、原則としては労働時間、就業時間の外に行ってしまったら、労働契約は有効ではない、力を持たないはずです。それは当然と言えば当然なのですが、しかしちょっと待てよと。そういう自由を許すと、明日ちゃんと仕事ができなくなるかもしれない。明日ちゃんと仕事をするかしないかは労働契約の関心事なので、夜遊んではいけませんと言うのも、間接的に合法ですよという話

をしているのです。

そこで問題になっているのは、この「企業秩序」であるとか「労務提供上の支障」と呼ばれるものです。結局、その人が就業時間以外に何をするか、何をしていいかを判断する基準は、あくまでも会社にどういう影響を及ぼすかということだけでいいと言っているのです。それはある意味当然かもしれないのですけれども。

ただここで欠けているのが、兼業を禁止することによってマーケットで何が起こるのかという視点です。その人が他に行って商売をする、あるいはサービスをすることができなくなります。例えば、私たちの世界などは典型的なのですけれども、自分がいま話しているのはある意味兼業の部類に入ります。大学がもしシビアに教員の兼業というのを考えるのであれば、こういう講演会等々に出るのはすべて大学を通せとなります。大学がその講演料の 30% をかっさらって行って「だったら、いいよ」というようなルールを作ることもあるでしょう。これは兼業禁止規定の 1 つの派生形です。

そういうルールがいったん作られると何が起こるのかというと、例えば私が大学に不利なことを言うようなことがあったときに、大学当局は、「お前は兼業してはだめだ。一切外で話すな」というようなことができてしまうわけです。ところが、それは明らかに経済学の市場を歪める。自分が経済学の市場に貢献できているかどうかはよくわからないのですけれども、とにかく自分が話せな

図表 18

Ex.) 公正取引委員会競争政策研究センター「人材と競争政策に関する検討会報告書」(用語は少し変更しています)

- ・例えば、その目的に必要な範囲を超えた専属義務により、他の使用者が商品・サービス市場において商品・サービスを供給する上で必要な労働者を確保できなくなる、あるいはコストが引上げられることなどのおそれを生じさせる場合には、自由競争減殺の観点から独占禁止法上問題となり得る。そのとき、専属義務により労働者を確保できない他の使用者の範囲が広いほど、専属義務の内容や期間がその目的と照らして過大であるほど、また、複数の使用者において同時に行われているほど独占禁止法上の問題を生じやすい。
- ・自由競争減殺又は競争の実質的制限が生じるのは商品・サービス市場であり、それにより悪影響を受けるのは商品・サービス市場における商品・サービスの需要者・消費者であることから、労働者に制限・義務に対する十分な代償措置(対価等の支払)が行われているか否かは考慮されないと考えられる。

いことによって、マーケットが歪むというようなことが起こるわけです。

スーパースターを考えてください。経済学の世界にも、スーパースターがいます。そのスーパースターの人に、兼業禁止規定を当てはめて、もう一切外で話してはいけないというようになると、経済学のマーケットがかなり歪んでしまいます。スーパースターが出てきてくれないので。いわゆる競争法と呼ばれるものが関心を持つところで、「経済学の世界の競争を妨げるようなことがあったら、それは違法です」というのが競争法の考え方です。

そのときの基準は、私の兼業を禁止することがあくまでも経済学の世界の競争をやがめるかであって、それが一橋大学の中でどういう秩序と関連するかは関係ないのです。マーケットが重要というのが、競争法の考え方です。会社が重要だというのが、労使自治の考え方です。この2つというのが現在交錯しつつあるわけなのですけれども、実は公正取引委員会も労働基準法も、そのグレーゾーンをはっきりとは示していません。

将来的にはそこで紛争が起こったときに、どちらの原理・原則でこの紛争をまかなっていくのか。やはりマーケットが重要なのだという規制の仕方をするのか、それとも企業で、二者間で話し合うというのを優先するべきだという規制の仕方をするのか。この2つは、いまちょうど交錯しつつあるというようにお考えください。それがけっこう重要なポイントになるのではないかと考えています。

時間が来てしまったので、最後のところのご質問があればと思います。

まとめますと、最初に紹介しました通り、私が本の中で示しました「正規の世界・非正規の世界」という解釈は、おそらく最近までも有効であろうと思います。そして、労使自治の原則と呼ばれるものは根強く残っている一方で、その労使自治の原則一本槍でいけるのかに関して、危惧が出てきているのではないかとというのが、最後に私自身から提示をしたい論点だとお考えください。以上です。

(かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所教授)